

## Qualifizierungsangebote 2022

<b>Kurs NS 12</b> <b>23.1.2022</b>	<b>Medien – und Kommunikationstraining für Führungskräfte unter Einbezug videobasierter Lernmethoden</b>	
<b>Zielgruppe</b> Das Angebot richtet sich an Führungskräfte und stellvertretende Führungskräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich (Aufgabenbereichen Pflege, Betreuung, Erziehung, Hauswirtschaft etc.)		
<b>Umfang</b> <b>12 Tage</b> (96 Zeitstunden in 24 Halbtageseinheiten),		
<b>Ziele</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines ressourcenorientierten Führungsstils, der offensiv die aktuellen demografischen und medialen Herausforderungen (Fk-Mangel, MA-Wechsel, Burnout, CORONA- Zwist) annimmt und eine angemessene kommunikative Handlungskompetenz aufbaut.</li> <li>• Einbezug von Videoaufnahmen, um bildgestütztes Lernen als neue, innovative Lernmethode für die Führungskräfte selbst, wie auch für die Mitarbeiterschaft verfügbar und ihren Einsatz zur Gewohnheit zu machen (Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte; Lernen am eigenen Praxisbeispiel).</li> <li>• Fundierung und Sicherung des individuellen Führungsselbstverständnis durch eine mitarbeiterorientierte Kommunikationskompetenz, sowohl im Rahmen führungsbezogener Einzelgespräche als auch moderierter Gruppenbesprechungen.</li> <li>• Einführung in die Anwendung von Videotechnik und -programmen und in die pädagogische Anwendung von Videointeraktionsanalysen und Videoberatung als Instrument der qualitativen Personalentwicklung.</li> </ul>		
<b>Themenplan Kommunikations- und Medientraining</b>		
<b>Kommunikation und Gesprächsführung</b>		<b>Umgang mit Videotechnik</b>
1. Authentische Kommunikation		1. Handhabung von Video-Aufnahmegeräten
2. Eigene Gefühle und Interessen vertreten		2. Datenschutz und Einverständniserklärungen
3. Lernprozesse planen und umsetzen		3. Aufnahmeplanung, Aufnahmepraxis,
4. Konflikte konstruktiv bearbeiten		<b>Analyse der Klienten-Kommunikation</b>
5. Vermitteln zwischen Konfliktparteien		4. Wahrnehmung verb. u. nonverbaler Initiativen
<b>Führungsstil und Selbstmanagement</b>		5. Erkennen und benennen von Initiativen
6. Grundhaltungen und Führungsstil		6. Analyse der Dialogführungscompetenz
7. Delegation und Personalentwicklung		7. Analyse des Leistungsverhaltens
8. Kräfte konzentrieren durch Zeitmanagement		<b>Entwicklung der Klienten-Unterstützung</b>
9. Individuelle Stressimmunisierung		8. Erstellen von Interaktionsanalysen (Klient)
<b>Gesprächsführung in und mit Gruppen</b>		9. Erstellen von Entwicklungsdiagnosen (Klient)
10. Moderation von Arbeitsgruppen		10. Bild-Präsentation und Entwicklungsinformation
11. Dienst- u. Teambesprechungen moderieren		11. Erstellen einer Arbeitsliste (Mitarbeiter)
12. Soziale Teamprobleme bewältigen		12. Durchführen von Video-Fallbesprechungen
<b>Zertifikat:</b> Die Teilnehmerinnen erhalten ein Zertifikat, das die Kursinhalte ausführlich beschreib. Teilnehmerinnen, die 5 eigene Beispielvideos einbringen erhalten zudem eine Teilnahmeurkunde des Norddeutschen Marte Meo Instituts, die ihnen eine Zertifizierung und Registrierung als Marte Meo-Practitioner (Anwender) im Internationalen Marte Meo Netzwerk Maria Aarts Eindhoven/NL ermöglicht.		
<b>Dozent:</b> Dipl.Sociologe Burkhard Wilm, Marte Meo Therapist, Marte Meo Supervisor i.A.		
<b>Kosten:</b> 2280 €, zzgl. 19%Ust. (Die Fortbildung wurde aber bisher auf Antrag von der Ust. befreit). Bei Erfüllung der ESF Förderkriterien in Niedersachsen erhalten Sie einen Zuschuss in Höhe von bis zu 50%. In Niedersachsen informiert die N-Bank über Fördermöglichkeiten.		
<b>Ort:</b> Haus Dorette, Natruper Str. 14a, 49076 Osnabrück; <b>Zeit:</b> Montags, 13.-17.00 Uhr		
<b>Termine:</b> 2022: 28.2.; 14.3.; 28.3.; 11.4.; 25.4.; 16.5.; 30.5.; 13.6.; 27.6. 28.8.; 12.9.; 26.9.; 19.10.; 24.10.; 7.11.; 21.11.; 5.12.; 2023: 9.1.; 23.1.; 6.2.; 13.2.; 27.2.; 13.3.; 27.3..		

## Qualifizierungsangebote 2022

### Inhalte und Methoden der Führungskräfteseminare

Alle Seminare beinhalten sowohl theoretische Informationen zum Thema als auch Übungen zur kommunikativen Umsetzung der zentralen Zielsetzung. Einen besonderen Stellenwert für die praktische Kompetenzentwicklung hat das handlungsorientierte Kommunikationskonzept von Marte Meo: Das Kommunikationsverhalten der Teilnehmer wird per Videointeraktionsanalyse reflektiert. Der Blick wird dabei gezielt auf die Sequenzen gerichtet, die ein positives Beispiel für kooperatives, friedliches Miteinander und problemreduzierende Verhaltensweisen zeigen. Damit lassen sich individuelle Lernbedarfe auf eine besonders wertschätzende Art und Weise ausgleichen.

Auf diesem Weg erhalten die teilnehmenden Führungskräfte gleichzeitig eine anschauliche Einführung in ein neues, videobasiertes Lernkonzept, das sie u.a. sehr gut für die Praxisanleitung Auszubildender, für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und für die Überwindung von Kommunikationsstörungen zwischen Mitarbeitern und Klienten etc. nutzen können.

Die folgende Übersicht bezieht sich sowohl auf die theoretischen Inhalte und Aspekte (Verstehen) als auch auf deren praktischer Umsetzung mit Unterstützung durch videobasierte Trainingsübungen (Handeln).

### Kommunikation und (Einzel-) Gesprächsführung

#### 1. Authentische Kommunikation und emotionale Intelligenz

Verstehen: Verständnis der Wahrnehmung und Gefühlsentstehung; emotionale Selbstoffenbarung durch Ich-Botschaften, Selbstklärung durch aktives Zuhören fördern.

*Handeln: Das „Ich“ im Video erkennen. Kontakte sichtbar und hörbar machen. Wahrnehmung und Bestätigen von verbalen u. nonverbalen Initiativen, Kooperations- o. Dissensmomenten.*

#### 2. Eigene Gefühle und Interessen sicher vertreten

Verstehen: Fremde und eigene Gefühle erkennen; eigene Interessen sicher vertreten, argumentieren und wertschätzend verhandeln können.

*Handeln: Benennen von Initiativen und Gefühlsausdrücken, sowohl die eigenen als auch die der Gesprächspartner. Dialogfähigkeit entwickeln.*

#### 3. Lernprozesse planen und umsetzen

Verstehen: Individuelle Lernkonzepte entwickeln und umsetzen. Ein positives Lernklima gestalten, Lernfortschritte messen, Feedback geben in Form von Lob- und Kritikgesprächen

*Handeln: Videos aufnehmen und abspielen können, Aktions- und Reaktionsmuster wahrnehmen und benennen können, erkennen und benennen förderlicher Kooperationsmomente. Unterstützungsansätze zur Entwicklungsförderung finden*

#### 4. Belastende Konflikte frühzeitig aufgreifen und konstruktiv bearbeiten

Verstehen: Entwickeln und Erproben eines Konfliktgesprächsleitfadens der deeskalierend wirkt und zu konstruktiven Lösungen führt.

*Handeln: Dialogführung in emotionalen Situationen mit eigener Betroffenheit (und Leitungsverantwortung) nach dem Modell gewaltfreier Konfliktlösung*

#### 5. Vermittelnde Gesprächsführung in Zweier- und Gruppenkonflikten

Verstehen: Übertragen des deeskalierenden Gesprächsleitfadens auf die Vermittlungssituation bei Mitarbeiterkonflikten und Gruppenkonflikten.

*Handeln: Dialogmoderation (Trialog) zur Konfliktvermittlung nach dem Modell gewaltfreier Konfliktlösung.*

## Qualifizierungsangebote 2022

### Führungsselbstverständnis und Selbstmanagement

#### 1. Grundhaltungen u. Kompetenzanforderungen eines nachhaltigen Führungsstils

Verstehen: Eigene Führungsstile und Leistungsanreiber erkennen; Führungsselbstverständnis klären; Gespräche zur Leistungsorientierung und Motivation führen.

*Handeln: Das eigene Leitungs- und Lenkungsverhalten erkennen und benennen. Momente positiver Leitung, bewussten Folgens und Kontakts verstärken und ihre Wirkung wahrnehmen.*

#### 2. Delegation und kontinuierliche Personalentwicklung

Verstehen: Delegation als Managementkonzept verstehen und für Problemlösungsprozesse nutzen, Ziele vermitteln; Qualitätskriterien, Kontrolle und Feedback vereinbaren

*Handeln: Die Elemente der positiven Leitung und des positiven Feedbacks, als zentrale Ansatzpunkte zur Unterstützung von Entwicklung, Videointeraktionsanalyse als Hilfsmittel individueller Qualifizierung und Personalentwicklung.*

#### 3. Kräfte konzentrieren und Kräfte auftanken durch Zeitmanagement

Verstehen: Durchführen von Arbeitszeitanalysen, Ermitteln von Prioritäten, Formen der Entscheidungsfindung, persönliche Zeitfresser erkennen, sich abgrenzen und verhandeln können.

*Handeln: Sich selbst wahrnehmen und benennen, mit anderen in Kontakt treten und einen Dialog eröffnen. Auf den Punkt kommen, nicht Drumherum reden, Unangenehmes ansprechen, souverän bleiben, wenn ein Ende offen bleibt. Positive Ansätze aufgreifen und vergrößern, um die eigene Entwicklung zu stimulieren.*

#### 4. Individuelle Stressimmunisierung

Verstehen: Persönliche Belastungs- und Stressmuster erkennen. Primärpräventive (alternative) Handlungskonzepte entwickeln und erlernen.

*Handeln: Stressquellen wahrnehmen und benennen, Empathie üben und Dialogführung mit Stressbeteiligten, alternative Sicht-Perspektiven benennen und austauschen.*

### Moderation – Gesprächsführung in und mit Gruppen

#### 1. Führen als Moderationsaufgabe in themenzentrierten Arbeitsgruppen, Qualitäts- und Gesundheitszirkeln

Verstehen: Planung des Moderationsablaufs und kreativer Arbeitsformen, beherrschen der Arbeitsschritte der Problemanalyse u. -lösung, sichere Moderation bei Störungen.

*Handeln: Moderation übersetzen in eine Abfolge von Leitungs- und Lenkungssignalen, sich abwechselnden Phasen der positiven An-Leitung und des Folgens, der Erarbeitung und der Lösungspräsentation. (mit der Chance der positiven Verstärkung und Unterstützung neuer Arbeitsformen).*

#### 2. Mit Dienst- u. Teambesprechungen Mitarbeiterressourcen schonen

Verstehen: Problemoffen und entscheidungsorientiert moderieren. Ergebnis- und Transfersicherung bewirken. Beteiligung und Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter steigern.

*Handeln: Moderation sozialer Beziehungen und Kooperation, Menschen in Kontakt miteinander bringen, Meinungen benennen und miteinander austauschen. Gemeinsam abwägen und Prioritäten setzen.*

#### 3. Kräftezehrende Teamblockaden reduzieren und Fürsorge mobilisieren

Verstehen: Teamkonflikte, Interessenlosigkeit und Entscheidungsunsicherheit erkennen und bewältigen. Störungen der internen Kommunikation und Kooperation konstruktiv lösen.

*Handeln: Wahrnehmen, wer zu Wort kommt, wer nicht, wer sich benennt oder wer bewertet. Positiv leitend moderieren, so dass jeder zu Wort kommt und Gehör findet.*